



SUD : Solidaires – Unitaires - Démocratiques

Nous rejoindre ou adhérer :

Section SUD Santé Sociaux CHV

177 Rue de Versailles

78150 Le Chesnay - Rocquencourt

☎ **Mignot** : 01 39 63 80 59

☎ **Richaud** : 01 39 63 91 00

@ : sud.chv@ght78sud.fr

 SUD Santé Sociaux CH Versailles

Syndicat Départemental

220 Rue Mansart

78370 Plaisir

☎ **Département** : 06 49 65 61 58

@ : sudsantesociaux78@gmail.com

Internet : solidaires78.org

 SUD Santé Sociaux 78

Pour ne pas
perdre le
Nord,
orientez-
vous vers
SUD

SOMMAIRE :

Page 2 : Collecte étudiante, Manif féministe du 8 mars

Pages 3 à 5 : F3SCT du 11 mars

Pages 5 et 6 : Manif antiraciste du 14 mars

Pages 7 à 9 : CSE du 16 avril

Page 9 : Manif du 1er mai

Page 10 : Décisions de justice et arrêté

ÉDITO :

Ressources humaines, flexibilité, adaptabilité, performance, concurrence entre salarié·e·s, polyvalence, objectifs, le bonheur au travail. Être pris pour un pion, être interchangeable. Tout ça nous parle, bien évidemment puisque c'est notre quotidien. Il s'agit du lean management, qui a poussé au suicide nombre d'hospitaliers, et avant eux nos collègues de France Telecom devenu Orange. Utilisé par Henry Ford pour produire son modèle T, il sera démocratisé et poussé à son paroxysme par les nazis du 3e Reich. Et c'est bien le raisonnement de ces derniers qui est appliqué à l'hôpital public par le gouvernement à travers sa logique de concurrence, reflet du système capitaliste. Si vous souhaitez en savoir plus, nous vous recommandons la lecture de "Libres d'obéir", disponible en livre ou en BD.

V

I

R

U

S

Le journal
qui s'attrape

N° 164
MAI 2026

Retour sur la collecte

Le 10 février, nous avons organisé une nouvelle collecte alimentaire et de produits d'hygiène à destination des étudiant·e·s des filières aides-soignants et infirmiers. Malgré un contexte économique tendu pour chacun d'entre nous, vous avez été une fois de plus très nombreux·ses à manifester votre solidarité envers les étudiant·e·s. Ce sont en effet plusieurs grands cartons qui ont pu être livrés à l'école, permettant à ceux qui en ont besoin, de pouvoir améliorer le quotidien. Encore merci pour votre générosité et nous vous donnons rendez-vous pour une prochaine collecte. Ci-dessous le mot de remerciement du bureau des étudiant·e·s.

Bonjour Madame, Monsieur,

L'équipe du bureau de l'association étudiante de l'institut de formation en soins infirmiers et aides-soignantes Cerf'Esta tenait personnellement à vous remercier.

L'engagement et le dévouement dont vous faites preuve à notre égard pour aider nos étudiants qui peuvent rencontrer des moments difficiles au cours des formations.

Nous vous remercions infiniment pour ces dons qui permettent à nos étudiants de se nourrir correctement.

Très respectueusement,

Association Cerf'Esta



Manif du 8 mars



Comme tous les ans, nous participons activement à la journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars. Malgré l'amélioration constatée sur la réduction de l'écart des salaires et la plus grande participation des hommes aux

tâches domestiques, il subsiste encore une inégalité flagrante dans la société. La montée de l'extrême droite est un danger pour les femmes, leurs droits et leur émancipation. Nous ne voulons pas être gouvernés par des réactionnaires qui remettront en cause le droit à l'IVG entre autre. Les femmes continuent de subir le temps partiel imposé, combiné aux salaires moins élevés cela vous donne des retraites de misère. Le collectif STOP VOG (Violences Obstétricales et Gynécologiques) était également présent pour dénoncer les abus de certains praticiens. La prise en compte des viols est toujours autant remise en cause puisque 94% des accusations de viols sont classées sans suite. Le combat est donc loin d'être terminé.



F3SCT du 11 mars

Nous commençons l'instance par le point sur les travaux. Les revêtements de sol sont très dégradés dans certains couloirs, et c'est un sujet récurrent en F3SCT. Une campagne de réparations est en cours de planification, elle a été retardée par la nécessité de faire le point sur l'éventuelle présence d'amiante. Le prestataire chargé de faire ce bilan rendra son rapport fin mars. Le projet est d'intervenir sur toutes les zones endommagées, en découpant le revêtement autour du trou pour mettre une "rustine". Comme pour les nids de poule, il serait préférable de changer tout le revêtement là où il y a plus de trous que de fromage, mais c'est plus cher...



Point d'étape sur le baromètre social des cadres :

La Direction, accompagnée du SMPS (syndicat des cadres), ont travaillé dans leur coin un questionnaire à destination des cadres. Ce qui nous pose problème puisqu'il s'agit d'une demande de la F3SCT. Nous avons convié toutes les organisations syndicales pour justement échanger sur le questionnaire. Celui travaillé par les personnes citées plus haut est plutôt complet. Nous faisons ajouter des questions sur la confiance des cadres envers leur direction fonctionnelle. Il sera envoyé à un échantillon de cadres comme test. Ce questionnaire est à destination des cadres de santé, administratif et technique.

Problématique au SMR et à l'EHPAD RD : chariot repas :

Nous avons été alertés, la veille de l'établissement de l'ordre du jour de l'instance, que les collègues de l'EHPAD RDC n'avaient plus de chariot repas et qu'elles devaient faire d'incessants allers-retours au premier étage afin de récupérer les plateaux repas. Les repas étaient du coup servis froid. Ce qui n'était pas acceptable. Le Directeur de l'Hôtellerie, des Achats et de la Logistique (DHAL) nous informe que le chariot a été remis en service juste après notre passage, le 11 février. Nous n'avons pas été vérifier, mais nous ne manquerons pas de nous en assurer.

Problématique de la machine pour la plonge à l'hôpital Richaud :

Cette machine est en panne depuis plusieurs semaines, et un agent est contraint

de laver la vaisselle du self à la main. Il paraît qu'elle a été changée. Nous ferons d'une pierre deux coups en retournant sur Richaud. De plus, de nouveaux lave-vaisselle ont été livrés début mars sur Richaud dicit la Direction.

Organisation de l'HPDD et de l'UMC2 : HPDD :

Suite au déplacement de l'activité de chimio onco de l'HPDD vers la Médecine Ambulatoire, la chaîne hiérarchique a décidé, sur le mois de février, d'envoyer les AS en médecine Ambu plus une IDE, par rotation sur ce dernier grade. Sauf que le mois de février a été un enfer pour les IDE de l'HPDD. Débordées le matin et le soir avec l'activité de polysomnographie. L'encadrement supérieur nous fait remarquer que l'équipe d'HPDD n'a pas été force de proposition concernant l'organisation pour février et pour les mois à venir, car l'allergo et la Médecine interne ambulatoire seront, à terme, prises en charge par l'HPDD. Nous marquons notre opposition à ces propos, puisque l'équipe avait justement signalé à l'encadrement que ça ne passerait pas en février sans AS. Mais on ne les a pas écoutés. Et comment être force de proposition lorsque l'équipe médicale ne sait même pas comment la nouvelle organisation sera mise en place. DRH et psychologue du travail appuient les propos de l'encadrement supérieur, prouvant par la même leur méconnaissance du dossier. Il faudrait arrêter d'écouter que l'encadrement lorsqu'une réorganisation se profile, les mieux placés restent les professionnel·le·s. Il est également reproché à l'équipe d'HPDD de ne pas avoir pris assez de temps pour aller se former sur l'allergo. Elles n'ont pu se libérer qu'une ½ h car la cadre n'avait absolument rien prévu sur le planning. La gestion de cette réorganisation est ubuesque et démontre une fois de plus le mépris envers les équipes. Pour la partie Médecine Ambulatoire, les infirmières rencontrées nous ont dit gérer la nouvelle activité. Gestion qui se fait au cordeau, bien évidemment. Concernant les AS, le mois de février s'est plutôt bien passé puisqu'elles avaient le renfort temporaire des collègues d'HPDD. Mais en dehors de



cela, c'est très compliqué puisque les AS étaient déjà en sous-effectifs avant l'arrivée de la chimio onco. Il ne faut donc pas être devin pour comprendre que la situation s'est tendue encore plus. Il est annoncé l'arrivée d'une nouvelle AS. Très bien, une seconde ne serait pas du luxe puisque cela était prévu ainsi avec l'ouverture à 35 places par jour. Mais là c'est le contexte financier qui fait obstacle à une seconde embauche. Et après, la Direction va vous parler de QVT, de bienveillance, de reconnaissance et tout son blabla habituel.

UMC 2 : Nous faisons état de situations extrêmement compliquées et dangereuses la nuit. En effet, la Direction a supprimé une IDE pour n'en laisser qu'une pour 18 patient·e·s. Situation compliquée également le week-end où l'infirmière, seule, s'est retrouvée à gérer deux réas en même temps. L'interne de garde a refusé de se déplacer, s'est donc un réanimateur qui est intervenu pour prendre en charge le second patient. Il y a également la salle d'attente préopératoire avec les arrivées du matin qui ne sont pas comptabilisées. Des DMS courtes qui imposent au personnel de passer son temps à jouer à Tetris pour placer les patient·e·s dans les chambres. Nombre de FEI faites mais qui ne débouchent sur rien pour le moment. Cependant, la Direction a encore besoin d'affiner son analyse sur la réorganisation, puisqu'au moins une salle du bloc uro sera fermée en mars, ce qui devrait engendrer moins de retours de bloc. Et toujours pour la Direction, il n'y a plus d'hébergements d'ortho en UMC 2. Perdu, cela se fait encore ! La Direction n'avait pas l'info. Mince, les tableaux excel et l'encadrement ne disent pas tout. C'est ballot. C'était déjà le cas lors de l'annonce de la réorganisation. L'administration joue clairement la montre, sûrement pour une raison économique. Mais il s'agit là d'un jeu aventureux qui met en danger la vie des patient·e·s et en insécurité les professionnel·le·s de ce service.

Echanges concernant les visites H24 des patients :

La réglementation autorise depuis quelques années les visites H24 aux patient·e·s. L'administration va donc mettre de nouveaux affichages dans les services conseillant d'effectuer les visites entre 13h et 20h, afin que les professionnel·le·s ne soient pas trop dérangé·e·s. Nous interpellons la Direction sur la gestion des situations tendues. On nous dit que c'est l'encadrement qui gèrera. Nous demandons si l'encadrement a été sollicité en amont afin de faire

remonter des situations concrètes de terrain et d'établir une conduite à tenir à partir de ces situations. Eh bien, la Direction n'y avait pas pensé. On va donc mettre les cadres devant le fait accompli, une fois de plus. Vive la concertation et la communication dans cet établissement.

Point d'avancement sur les logiciels DATAMEAL et I-TRANSPORT : Cela avance pour I-TRANSPORT puisqu'une reprise est annoncée en mai. Pour DATAMEAL, c'est toujours aussi compliqué puisque l'éditeur du logiciel demande un reliquat jusqu'en octobre dernier alors que le logiciel est HS depuis la cyberattaque.

Point d'étape concernant les actions menées pour le laboratoire d'anatomopathologie :

Nous abordons ensuite le sujet épineux du laboratoire d'anatomopathologie, qui se situe au Pavillon Aubert. Un rapport récent de l'Inspection du Travail, suite à une visite inopinée, pointe de nombreux manquements concernant la sécurité des agents. Ces derniers manipulent quotidiennement des produits toxiques, et ni les machines ni les locaux ne sont pas adaptés à la gestion des vapeurs de ces produits. Nous alertons la Direction depuis des années sur la nécessité de déménager ce service dans des locaux plus adaptés, car une mise aux normes des locaux actuels est irréaliste. La Direction nous répond depuis 15 ans qu'organiser un déménagement ne peut pas s'improviser, mais que bien sûr la santé et la sécurité des agents est une préoccupation majeure pour elle. Heureusement

qu'il ne faut pas 15 ans de planification à chaque déménagement...

En attendant, pendant qu'on bricole pour cacher la misère,



les agents s'inquiètent pour leur santé, voire risque de tomber malade. La plupart des techniciennes de laboratoire font le choix de partir, vu des conditions de travail. Pour donner suite au rapport, des réponses vont être apportées par l'administration, notamment la conformité des différentes machines et installations électriques. Le personnel est en cours de convocation à la médecine du travail, sachant que leur suivi est censé être annuel. Ce qui n'est pas le cas actuellement.

Point d'étape sur le plan d'action des risques chimiques en consultation d'urologie : Des réparations sont à prévoir, particulièrement sur la paillasse. Le système d'aspiration doit être vu par Dalkia. En attendant que tout soit opérant, il est utilisé du matériel à usage unique pour préserver la santé de

l'aide-soignante qui occupe ce poste.

Portes coupe-feu : bilan des réparations : Certaines portes ont été réparées, d'autres réinstallées quand elles étaient manquantes. D'autres interventions suivront au cours du second trimestre.

Manif du 14 mars

Le 14 mars avait lieu une marche contre le racisme, l'antisémitisme et l'extrême droite. Nous reprenons le texte d'ATTAC que nous trouvons parlant.

"Quand les discours racistes prolifèrent jusque dans la bouche des représentants de la Nation,

Quand les pires préjugés s'expriment dans les institutions censées garantir l'accès aux droits,
Quand tant de personnes aujourd'hui, du fait de leur origine, de leur couleur de peau, de leur religion sont victimes de comportements racistes et xénophobes dans leur quotidien,

Quand de nombreux médias se font les porte-voix de la haine contre les étrangers-ères et leurs enfants, les musulman.es, installant et construisant des discours de haine qui se banalisent dans la société

Quand des manifestations d'extrême-droite suintent la haine de l'Autre et arborent des saluts nazis,

Quand le racisme et l'antisémitisme s'amplifient dans la société,

Quand le nombre d'actes racistes et antisémites augmente dans des proportions alarmantes,

Quand 1,2 million d'individus estiment avoir été victimes de racisme en 2022 mais que seulement 3% l'ont signalé,

Quand les discriminations à caractère raciste restent massives dans l'accès à l'emploi et au logement, dans les rapports avec les institutions, notamment la police et la justice,

Quand les crimes racistes se multiplient mais ne semblent plus susciter de mobilisations massives,

Quand des Juifs vivent dans l'inquiétude,

Quand des musulmans se demandent si la haine qui les cible témoigne de l'impossibilité de notre pays de les accepter pleinement un jour, et que l'islamophobie s'exprime de manière toujours plus violente dans certains médias comme au sein de formations politiques,

Quand les restrictions drastiques des conditions d'accueil pour les demandeurs d'asile attentent à leurs droits et à leur dignité,

Quand les conditions de recours devant la Cour Nationale du Droit d'asile ne garantissent plus pleinement le droit



à un procès équitable,

Le 14 mars avait lieu une marche contre le racisme, l'antisémitisme et l'extrême droite. Nous reprenons le texte d'ATTAC que nous trouvons parlant.



"Quand les discours racistes prolifèrent jusque dans la bouche des représentants de la Nation,

Quand les pires préjugés s'expriment dans les institutions censées garantir l'accès aux droits,

Quand tant de personnes aujourd'hui, du fait de leur origine, de leur couleur de peau, de leur religion sont victimes de comportements racistes et xénophobes dans leur quotidien,

Quand de nombreux médias se font les porte-voix de la haine contre les étrangers-ères et leurs enfants, les musulman.es, installant et construisant des discours de haine qui se banalisent dans la société



Quand des manifestations d'extrême-droite suintent la haine de l'Autre et arborent des saluts nazis,

Quand le racisme et l'antisémitisme s'amplifient dans la société,

Quand le nombre d'actes racistes et antisémites augmente dans des proportions alarmantes,

Quand 1,2 million d'individus estiment avoir été victimes de racisme en 2022 mais que seulement 3% l'ont signalé,

Quand les discriminations à caractère raciste restent massives dans l'accès à l'emploi et au logement, dans les rapports avec les institutions, notamment la police et la justice,

Quand les crimes racistes se multiplient mais ne semblent plus susciter de mobilisations massives,

Quand des Juifs vivent dans l'inquiétude,

Quand des musulmans se demandent si la haine qui les cible témoigne de l'impossibilité de notre pays de les accepter pleinement un jour, et que l'islamophobie s'exprime de manière toujours plus violente dans certains médias comme au sein de formations politiques,

Quand les restrictions drastiques des conditions d'accueil pour les demandeurs d'asile attentent à leurs droits et à leur dignité,

Quand les conditions de recours devant la Cour Nationale du Droit d'asile ne garantissent plus pleinement le droit à un procès équitable,

Quand les refus de régularisation et de renouvellement de titres de séjour détruisent des vies, que les préfetures « fabriquent » des sans-papiers,

Quand les obligations de quitter le territoire français (OQTF) deviennent systématiques afin d'agiter des chiffres visant à créer un « problème étranger »,

Quand la remise en cause des allocations logement (APL) pour les étudiant·e·s étranger·e·s précarise de nombreux jeunes,

Quand des dizaines de milliers de personnes étrangères perdent tout ce qu'elles ont construit à cause de la loi immigration du 26 janvier 2024, et de la circulaire Retailleau du 23 janvier 2025, et des autres lois xénophobes qui les ont précédées,

Nous avons, plus que jamais, le devoir et le besoin de retrouver le chemin de l'égalité et du refus des haines,

Nous ne voulons pas d'une société raciste. Ensemble, construisons la société dans laquelle nous voulons vivre, une société de solidarité, de justice, et de respect des libertés." La fièvre brune est bien présente, plus que l'on veut nous le faire croire. Aujourd'hui, vous avez des manifestations fascistes en France où des saluts nazis, des individus avec des tatouages de croix gammées, d'autres avec des drapeaux à croix celtiques ou des tambours répliquant ceux de la jeunesse Hitlérienne. L'extrême droite ne sera jamais l'allié des travailleuses et travailleurs, elle est du côté de la grande bourgeoisie et du patronat. Combattons-là

CSE du 16 avril 2026

Nous avons demandé d'inscrire à l'ordre du jour le sujet d'éventuelles suppressions de postes dans le contexte du retour à l'équilibre financier. La DRH nous avait alors dit que ce n'était pas à d'actualité. Sauf qu'entre l'établissement de l'ordre du jour et l'instance, nous avons eu connaissance de postes gelés ou supprimés. Nous avons annoncé à la Direction, en accord avec la CGT et FO, notre décision de ne pas participer à l'instance. Pour répondre à nos préoccupations, la Direction a décidé de la débiter par ce point et d'y consacrer tout le temps nécessaire.

Nous dénonçons également le fait que la Direction ne nous fournit pas tous les documents pour l'ensemble des points. Cela devient compliqué de préparer les instances dans de bonnes conditions.

La Directrice aux Affaires Financières nous présente les principaux résultats de 2025. En ce qui concerne les séjours, l'Hospitalisation Complète a une augmentation insuffisante (+3.8%, 34000 séjours au total) pour un prévisionnel à +5.8%. L'Hospitalisation Partielle représente 27000 séjours (+9,8% par rapport à 2024). Cette bascule ambulatoire est surtout portée par la chirurgie et est inférieure aux statistiques régionales qui sont à +10,3%. L'activité des Urgences est stable (98000 passages, dont 58000 adultes, 29000 en pédiatrie, 10500 en gynécologie). Au niveau budgétaire (chiffres provisoires), Le résultat d'exploitation est à -20,5 millions, corrigé à -5,5 millions après aide de l'ARS et recettes exceptionnelles. La cible était à -9,8 millions. Les dépenses augmentent de 2,1% (1,35% pour la masse salariale). Les recettes 2025 ont augmentées de 1,36%. Nous avons réussi à générer une capacité d'autofinancement de 1,5M€, ce qui n'est suffisant mais encourageant. L'effort financier à faire pour 2026 est donc plus important afin de respecter la trajectoire fixée par l'ARS. Et les premiers chiffres de valorisations pour 2026 sont très légèrement au-dessus de l'EPRD (Etat Prévisionnel des Recettes et Dépenses) et une hausse des séjours de 8,5%.

Une fois la partie financière bouclée, nous abordons enfin le sujet qui nous préoccupe, à savoir les retours que nous avons de différents secteurs sur des rendus de postes, les réorganisations et les économies attendues. Un rétro planning des réunions entre

directions et pôles nous est présenté. L'étude porterait sur la réorganisation des maquettes, que l'on nous dit regarder à l'aune des tableaux de bord d'activité. Des réorganisations sont à prévoir, mais que cela se ferait au fil de l'eau, y compris en dehors d'un contexte financier tendu.

L'administration nous projette un document nous informant qu'il y a tout un tas de réunions institutionnelles avec les différents secteurs. Tout cela est bien beau, mais pour les solutions à apporter, rien pour le moment. Nous dénonçons le fait que des postes soient déjà gelés ou supprimés, sans que les organisations syndicales n'aient été consultés, ce qu'infirmes la DRH. C'est pourtant une réalité. A ce jour, la DRH nous confirme que seules les organisations sont revues et qu'aucune décision n'est prise. Mais qu'il y aura des redéploiements. Une fin de CDD dans un service pour réembaucher une

catégorie professionnelle différente dans un autre service, pour nous ce n'est pas un redéploiement. La DRH va-t-elle expliquer à l'agent qui va se retrouver au chômage qu'il s'agit d'un redéploiement ? La



Direction joue sur les mots. Puisque la Direction veut faire des économies, nous indiquons que dans un secteur, les agents ont à ce jour jusqu'à 5 responsables au-dessus d'eux (du cadre au Directeur). Pourquoi un tel millefeuille ? Quelles économies ont été réalisées avec la centralisation des imprimantes ? Nous proposons également de quitter Windows et Microsoft pour passer sur Linux et des logiciels libres. Comme l'a fait la Direction du Numérique de l'Etat, et comme le préconise le gouvernement dans un document daté de début avril destiné à l'ensemble des administrations. Même si nous comprenons la situation financière de l'établissement, ce n'est pas aux personnels de payer la facture. Nous rappelons, une fois de plus, que l'administration a obligation de nous fournir les documents pour l'ensemble des points. Enfin, nous constatons que les représentant·e·s

du personnel sont de plus en plus poussés vers le fond de la table pour laisser place aux Directeurs/rices. Nous demandons que soient d'abord placés autour de la table les membres de droit, à savoir le Président (le Directeur) et les représentant·e·s du personnel. Les autres s'assièrent là où il reste de la place puisqu'ils ne sont qu'invité·e·s. Après 2 heures d'échanges, nous reprenons ensuite le cours de l'instance.

Information concernant l'interopérabilité du logiciel HM avec les autres : C'est un point que nous portons et qui n'est pas complet, puisque nous parlions de l'ensemble des bases et logiciels, pas



seulement de HM, et qui, pour certains, ne communiquent pas entre eux. Cela induit une charge de travail supplémentaire pour les équipes car il faut souvent rentrer informatiquement les mêmes informations dans plusieurs logiciels. Le système numérique, censé alléger le travail de chacun·e, provoque finalement l'inverse au CHV. Un comble. La personne de l'informatique, convoquée par la Direction pour répondre à nos questions, ne pouvait pas puisqu'elle n'avait l'air d'avoir été informée du point dans sa globalité.

Modalité d'organisation du dialogue de gestion : Là encore, aucun document et personne ne sait de quoi il s'agit. La Direction nous dit que cela correspond à ce dont nous avons parlé en début d'instance. Nous penserons à prévoir une boule de cristal pour les prochaines instances pour deviner le sujet.

HAS : retour sur la visite, principaux enseignements et suites de la procédure : La certification s'est bien passée, donc un grand bravo aux équipes. Le rapport final n'est pas encore établi mais la Direction est satisfaite et soulagée. L'EHPAD verra passer la certification en septembre, et le CAMSP début octobre.

Baromètre social dédié aux cadres : présentation de la démarche : L'administration présente le questionnaire sur lequel elle a travaillé. Il est plutôt bien fait, mais il y a des questions manquantes. Notamment le ressenti des cadres sur leurs Directions fonctionnelles. Nous montrons aussi notre mécontentement car il s'agit d'une demande de la F3SCT, et que la Direction a récupéré le dossier en se l'appropriant. A date, 106 questionnaires sur 170 envoyés ont été remplis.

Proposition de prise en compte de l'engagement volontaire au sein d'un service de gériatrie dans le cadre de la promotion professionnelle : L'administration propose d'attribuer 2 points supplémentaires sur le dossier de candidature pour les professionnel·le·s qui accepteraient, au retour de leur formation professionnelle, d'aller travailler en gériatrie pendant au moins 2 ans. Nous craignons que certain·e·s cochent cette case afin d'être sûr·e·s, d'être retenu·e·s. Ce à quoi la Direction ne croit pas.

Avis relatif à l'organisation des AMA (Assistants Médico-Administratives) au sein de l'ESF (Espace Santé des Femmes) : La réorganisation consiste à faire tourner les secrétaires, pardon les rendre polyvalentes, afin d'assurer un meilleur fonctionnement du service en cas d'absence. A cela s'ajoute un horaire de départ à 18h (17h aujourd'hui) afin de pouvoir donner des rendez-vous en sortie de consultations. Et bien évidemment, un poste de secrétaire est gelé suite au départ de l'une d'entre elles. Au vu du manque de travail de fond sur ce dossier, balancé en instance dans la précipitation, nous demandons que ce point soit reporté au mois de septembre. D'autant que lors d'une réunion avec l'équipe, en amont du CSE (Comité Social d'Etablissement), ces points ont été vus avec l'encadrement, dont la nouvelle cadre supérieure, et



que tout le monde partageait le constat cité plus haut. La Direction accède à notre demande.

Bilan concernant la modification des horaires des agents d'accueil de la Maison Despagne : Suite à un arrêt longue maladie, l'équipe a demandé de revoir les horaires de présence à l'accueil Despagne. Le test ayant été concluant, ils termineront dorénavant à 19h du mardi au jeudi au lieu de 19h30. Nous rappelons à l'administration que même pour un test, ces modifications auraient dû nous être présentées en amont.

Information sur le processus d'attribution des logements et l'état du parc : Il nous est fait un rappel des règles d'attribution des logements. Nous rappelons qu'il y a au moins 10 ans, nous avons voté en CTE (Comité Technique d'Etablissement) le fait qu'un logement resté inoccupé pendant plus de 2 mois, le loyer était pris en charge par l'administration afin de ne pas perdre ce studio au profit de Versailles Habitat. La DRH nous répond que certains studios sont restés inoccupés plus de 2 mois, sans que nous ayons pris en charge le loyer, et sont restés au bénéfice de l'hôpital.

Situation RH du bloc opératoire : C'est le bazar au bloc opératoire. Que ce soit pour les IBODE, les AS et les ASH, ces métiers sont en souffrance. Les IBODE dénoncent leurs conditions de travail et le sous-effectif depuis des années et ne constatent aucune amélioration. Les AS sont en sous-effectif également. Pour les ASH, même si un recrutement a bien eu lieu, cela reste insuffisant. L'administration nous dit qu'elle va tester Hopia, un logiciel d'aide pour l'établissement des plannings. Nous alertons sur le fait que renseigner les noms de nos collègues sur un site d'IA pour construire des plannings nous pose problème. Le Directeur nous répond que ce n'est pas de l'IA et qu'il s'agit d'une entreprise française. Nous voilà sauvés, ça ira effectivement beaucoup mieux avec Hopia qui va révolutionner le quotidien de nos collègues du bloc 😊. Et perdu Monsieur le Directeur, Hopia est bien une intelligence artificielle comme précisé sur leur site.



Manif du 1er Mai

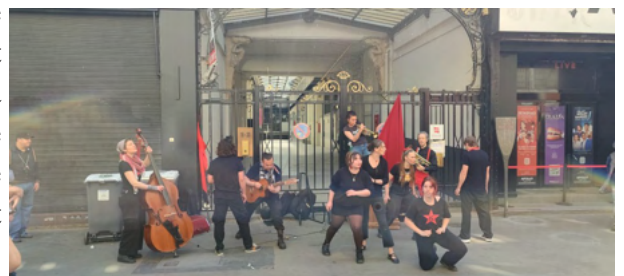
Cette manif se tenait dans un contexte où les politicien·ne·s de droite et d'extrême droite relaient le discours des



"petits patrons" qui souhaitent faire travailler leurs salarié·e·s le 1er mai puisqu'ils seraient volontaires. Si les gens sont volontaires, c'est avant tout parce que les salaires sont très bas. Si l'on augmentait les salaires de 400-500 €, il n'y aurait clairement plus beaucoup de volontaires. C'est un moyen vieux comme le capitalisme d'agir ainsi. Bas salaires, niveau de chômage important pour faire croire aux salarié·e·s qu'ils ont la chance d'avoir un travail. SUD Santé Sociaux revendique une baisse du temps de travail, 32h le jour (4J en 8h) et 30h la nuit (3N en 10h). Un SMIC à 1900 € et une véritable augmentation de salaire pour tous les autres. Le 1er Mai n'est pas la fête du travail mais la fête internationale des travailleuses et travailleurs pour honorer les luttes ouvrières et les droits des travailleurs à travers le monde. Personne n'a envie de fêter le travail, hormis les patrons qui exploitent les travailleuses et travailleurs. La Compagnie Jolie Môme est venue mettre l'ambiance sur le parcours de la manif des libertaires. La manif syndicale a rassemblé beaucoup de



monde et le parcours, qui allait de République à Nation s'est passé dans une ambiance chaleureuse et festive.



Décisions de justice

Cancer du sein : Le 4 mars 2026, le tribunal administratif de Marseille a reconnu à une infirmière l'existence d'un lien direct entre son travail de nuit et son cancer du sein. Elle a travaillé pendant 25 ans de nuit et elle a bataillé sept ans pour faire reconnaître ce lien. Cela a été un long combat puisqu'il a fallu qu'elle s'y reprenne à plusieurs reprises pour obtenir gain de cause. Grâce à la ténacité de cette infirmière, il s'agit là d'une première reconnaissance. Mais cela ne fait pas pour autant jurisprudence. En effet, pour que cela devienne une maladie inscrite dans le tableau des maladies professionnelles, il va falloir que plusieurs infirmières concernées par cette pathologie et leurs conditions de travail obtiennent gain de cause en justice. Pourtant, toutes les études démontrent le lien de causalité. Le tribunal administratif a aussi signifié que les autres paramètres pouvant expliquer la survenue de cette maladie, "les facteurs génétiques, les facteurs hormonaux, les facteurs environnementaux et hygiéno-diététiques (comme les habitudes alimentaires ou l'activité physique)", étaient "faibles, voire absents" chez la plaignante. Ce qui a conduit le tribunal à juger qu'il existe "une probabilité suffisamment élevée d'un lien direct" entre sa maladie et ses horaires de travail. Viendra ensuite le moment de l'inscription dans ce tableau, où le patronat fera tout, comme à son habitude, pour empêcher l'inscription dans ledit tableau. Car oui, les patrons, dont ceux du secteur public ne valent guère mieux que ceux du privé. Ils veulent bien vous exploiter, vous exposer à des risques susceptibles de porter atteinte à votre santé. Mais de là à dire qu'ils ont une responsabilité, pas de ça chez eux. Pourquoi les gueux devraient se plaindre puisqu'ils vous donnent déjà un travail mal payé, certes, mais suffisant pour manger des pâtes tous les jours. Nous espérons que cela puisse aboutir à une inscription dans le tableau, et qu'il en sera de même pour le travail en 12 heures. Là aussi, toutes les études démontrent les effets néfastes de cette organisation de travail sur la santé. Et, cerise sur le gâteau, si nous pouvions avoir des condamnations des employeurs pour avoir encouragé cette dernière organisation de travail.

Respect du statut des fonctionnaires : Le 9 avril 2026, le tribunal administratif de Bordeaux a demandé au président de la communauté d'agglomération du Grand Périgueux d'annuler le recrutement par contrat d'un responsable de projets et administrateur applicatif au sein du service des systèmes d'information. Le motif invoqué est que l'administration ne pouvait justifier d'avoir cherché à recruter un fonctionnaire sur cet emploi. Le tribunal a rappelé à la communauté d'agglomération le fait que chaque emploi permanent doit être occupé par un titulaire, comme prévu par les textes. Cette décision de justice, comme la situation citée au-dessus, ne fait pas jurisprudence. Néanmoins, au vu du nombre de contractuels grandissant dans la fonction publique, cette pique de rappel aux employeurs publics fait du bien. Notre Direction aurait dû être plus inspirée en promouvant des fonctionnaires sur des postes de responsables plutôt que d'aller chercher des contractuels du secteur privé dont le service rendu laisse franchement à désirer. Nos collègues auraient fait mieux, c'est certain.

Arrêté

Publication de l'arrêté du 17 avril 2026 fixant les taux de promotion de grades pour l'année 2026. Quasiment l'ensemble des taux ne bougent pas, ou à la marge en hausse ou en baisse (1 à 2%). Cependant, des modifications importantes ont lieu sur les grades suivants :

- * Pédicure-podologue
- * Masseur-kinésithérapeute
- * Ergothérapeute
- * Psychomotricien
- * Orthophoniste
- * Orthoptiste

Ils passent de 13 à 30% pour passer en classe supérieure.

Les Manipulateur en électroradiologie voient le taux passer de 13 à 20% pour accéder à la classe supérieure.